

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度重勞上字第4號

上訴人 竑遠交通事業股份有限公司

宜榮貨運有限公司

共同

法定代理人 洪玉蘭

上訴人 徐德榮即誼隆汽車貨運行

竑益交通事業有限公司

竑友交通事業股份有限公司

上二人共同

法定代理人 徐德榮

上五人共同

訴訟代理人 林泓帆律師

被上訴人 蘇勝輝

曾暘議

鄭文欽

張信鴻

曾筠櫻（即潘俊雄之承受訴訟人）

潘彥文（即潘俊雄之承受訴訟人）

共同

訴訟代理人 張清凱律師

上列當事人間請求返還不當得利事件，上訴人對於中華民國109年1月17日臺灣橋頭地方法院106年度重勞訴字第3號第一審判決

01 提起上訴，本院於111年10月19日言詞辯論終結，判決如下：

02 主 文

03 原判決關於命上訴人給付超過附表四部分，及該部分假執行之宣
04 告暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

05 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。
06 上訴人其餘上訴駁回。

07 第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由上訴人負擔十分之
08 九，餘由被上訴人負擔。

09 事實及理由

10 一、被上訴人主張：辛○○與庚○○為夫妻並開設上訴人五公司
11 行號，上訴人互為關係企業。己○○、丙○○、戊○○、丁
12 ○○○及潘俊雄等5人（下稱己○○5人）分別自民國90年1
13 月、97年4月、90年11月、90年2月、90年11月起受僱於上訴
14 人擔任拖板車司機，執行交辦業務時無法區分為哪一間公司
15 行號所指示，應認上訴人為己○○5人之共同雇主，詎上訴
16 人竟以發票費之支出為由，不當扣減己○○、丙○○、戊○○
17 ○、潘俊雄4人之薪資5%如附表一所示扣減薪資額，上訴人
18 自應返還。又上訴人未給付己○○5人如附表一所示特休未
19 休薪資及為己○○5人按月提繳如附表一所示勞工退休金至
20 退休金專戶，自應分別給付及補行提繳，其中潘俊雄部分，
21 因潘俊雄業已死亡，僅請求上訴人給付勞工退休金。再己○○
22 ○5人駕駛之拖板車係上訴人所有，相關維修費用應由上訴
23 人負擔，惟上訴人竟自己○○、丙○○、戊○○及潘俊雄薪
24 資內，分別扣除維修費用如附表一不當扣款金額所示，亦應
25 返還。又上訴人未替戊○○投保勞健保，致戊○○需繳交國
26 民年金，戊○○自得請求上訴人給付戊○○如附表一所示之
27 國民年金。再上訴人雖為潘俊雄投保勞、健保，惟上訴人依
28 法應負擔之數額仍自潘俊雄之薪資中扣繳，自應返還潘俊雄
29 如附表一所示勞、健保雇主分擔額。又潘俊雄於105年10月6
30 日經上訴人指示至順晟鋼鐵有限公司（下稱順晟公司）載
31 貨，並於執行業務中，受有右肩肌腱斷裂之傷害，至106年5

01 月底前均需休養，上訴人自應給付潘俊雄該段時間之薪資補
02 償如附表一所示。另上訴人未依法給付丙○○、戊○○、丁
03 ○○○、潘俊雄4人之薪資，其4人自得終止勞動約，請求上訴
04 人給付如附表一所示之資遣費。為此，爰聲明求為判命如附
05 表一所示，其中任一上訴人已為全部或部分給付者，其餘上
06 訴人就其履行範圍，免除給付義務。

07 二、上訴人則以：兩造間係承攬關係而非僱傭關係，被上訴人請
08 求上訴人給付勞工退休金、特休未休薪資、資遣費、勞健保
09 雇主分擔額等均無理由。縱認兩造間係僱傭關係，被上訴人
10 請求105年以前之特休未休薪資於法不合。另上訴人並未違
11 約惡意減少被上訴人工作，被上訴人平均工資之計算有誤。
12 又兩造於承攬契約書約定上訴人承攬所得相關稅金由被上訴
13 人負擔，車輛維修費用亦依兩造約定由被上訴人負擔，上訴
14 人並無違反扣減薪資及不當扣款。另戊○○請求國民年金部
15 分於法不合，潘俊雄所受職業傷害早已復原，請求職災補償
16 亦無理由等語為辯。

17 三、原審判決如附表二所示，並諭知於上訴人其中任一人已為全
18 部或部分給付或提繳者，其餘上訴人就其履行範圍內，同免
19 給付及提繳義務，另駁回被上訴人其餘請求。上訴人就其敗
20 訴部分不服提起上訴（上訴範圍被上訴人各請求金額如附表
21 三所示）。上訴聲明：(一)原判決關於命上訴人給付及提繳部
22 分均廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執
23 行之聲請均駁回。被上訴人就其敗訴部分未據聲明不服，已
24 告確定，並答辯聲明：上訴駁回。

25 四、兩造不爭執事項：

26 (一)訴外人辛○○與庚○○二人，於高雄市○○區○○里○○○
27 街000巷00號開設上訴人五公司行號，並互為關係企業。

28 (二)己○○、丙○○、戊○○、丁○○、潘俊雄分別自90年1
29 月、97年4月、90年11月、90年2月、90年11月起，為上訴人
30 工作，提供聯結車駕駛載貨之勞務，而貨櫃運輸為上訴人主
31 要營業項目之一。

01 (三)己○○、丙○○、戊○○、潘俊雄均係領抽成司機，按照載
02 運貨物重量所計算出之運費總額，先扣除發票稅5%，再取得
03 該扣除發票稅後之運費25%（即該月運費總額乘以95%乘以2
04 5%）為其等報酬。丁○○則係領固定日薪司機。

05 (四)丙○○、戊○○、丁○○於106年2月24日寄存證信函給上訴
06 人，主張依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，經
07 上訴人於106年3月1日收受。潘俊雄於106年5月25日寄存證
08 信函予上訴人，主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契
09 約，經上訴人於106年5月26日收受。

10 (五)丙○○之新制年資基數為4又720分之331，戊○○之新制年
11 資基數為4又720分之601，丁○○之新制年資基數為5又720
12 分之1，潘俊雄之舊制年資基數為3又3分之2、新制年資基數
13 為5又360分之343。

14 (六)若被上訴人主張有理由，上訴人對被上訴人計算得請求之各
15 項金額，除對計算資遣費之平均工資金額有爭執外，其餘各
16 項請求計算之金額均不爭執，且上訴人願共負清償責任，於
17 任一公司行號已為全部或部分給付時，其餘上訴人就其履行
18 範圍，同免給付義務。

19 五、本件爭點：

20 (一)兩造間之契約關係為僱傭契約或承攬契約？

21 (二)被上訴人請求上訴人給付如附表二所示之本息，有無理由？

22 六、經查：

23 (一)兩造間之契約關係為僱傭契約或承攬契約？

24 1.按勞動基準法（下稱勞基法）所規定之勞動契約，係指當事
25 人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，
26 而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從
27 屬性，通常具有：①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組
28 織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。②經濟
29 上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他
30 人，為該他人之目的而勞動。③組織上從屬性，即納入雇方
31 生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等特徵，初與

01 委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之
02 裁量權者迥然不同。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契
03 約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立
04 （最高法院96年度台上字第2630號、81年度台上字第347號
05 判決要旨參照）。次按勞動契約之勞工與雇主間具有使用從
06 屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞
07 務給付之契約，其具有從屬性，勞動性者，縱兼有承攬、委
08 任等性質，自應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301
09 號判決要旨參照）。準此，有關兩造間所簽契約是否屬勞動
10 契約，自應循前揭各項勞動契約之內涵加以判斷，不應受形
11 式上契約名稱之拘束。

12 2.查本件丙○○、戊○○、丁○○、潘俊雄雖有與上訴人簽訂
13 承攬契約書（見原審審重勞訴卷四第38頁至第41頁），兩造
14 亦不爭執被上訴人沒有兼任其他行政工作、沒有領取加班
15 費、三節獎金及年終獎金、沒有被打過考績或給予嘉獎等獎
16 懲、沒有享有聚餐、旅遊等員工福利（見本院卷一第363頁
17 至第365頁）。惟對被上訴人是否需親自履行駕駛工作部
18 分，上訴人主張原則上沒有限制，但是有跟司機說如果要找
19 別人代班，需要找曾經配合過的司機比較好等語，被上訴人
20 則抗辯需親自履行駕駛工作（見本院卷一第364頁）。對是
21 否需要請假部分，上訴人主張先前僅需要報備，後來因為被
22 上訴人去勞工局檢舉才改變做法等語，被上訴人則抗辯需要
23 請假等語。又被上訴人是否需要打卡一節，上訴人雖主張己
24 ○○、丙○○、戊○○、潘俊雄等人無需打卡，丁○○則是
25 領固定日薪需要打卡等云云，然為被上訴人否認，抗辯均需
26 打卡等語。對此，被上訴人提出由益益交通事業有限公司多
27 次寄予潘俊雄之存證信函內容，其上明確載明潘俊雄未經請
28 假程序缺勤，已曠職多日，需於文到3日內填寫請假單，否
29 則依勞基法第12條第6款終止僱傭關係，嗣並通知因未依請
30 假程序請假，違反身為員工服從之義務，自105年10月7日曠
31 職至今，依勞基法第12條第1項第6款終止僱傭關係等語；寄

01 予丙○○之存證信函載明丙○○已曠職多日，須至公司進行
02 請假程序，逾期不為將依勞基法第12條規定終止僱傭關係等
03 語（見原審卷五第43頁、第57頁、第58頁、第63頁至第65
04 頁、第69頁至第71頁、第73頁、第79頁至第80頁），核與辛
05 ○○自陳：被上訴人針對本案起訴後，我們公司有用打卡
06 機，設打卡機就是要管理被上訴人的上下班時間，因我認定
07 他們是我的勞工，我與被上訴人為勞僱關係，被上訴人接受
08 我的指揮監督，我有強制他們幾點上班的權利等語相符（見
09 原審卷五第193頁、第194頁），被上訴人亦提出己○○91年
10 4月之打卡單影本佐證（見原審卷五第215頁背面），雖被上
11 訴人無法提出其他打卡單資料，且上訴人主張係因遭檢舉後
12 方設製打卡機，要求被上訴人請假等語，惟依上述，仍足認
13 兩造至少有部分人格上及組織上之從屬性。

- 14 3.又貨櫃運輸既為上訴人之主要營業項目，則提供駕駛勞務之
15 人自為上訴人營運之不可或缺之人員，且不論上訴人所稱之
16 抽成司機或是固定底薪司機，皆是依照上訴人所定之標準計
17 算司機報酬，而非被上訴人就承攬工作逐項與上訴人議價商
18 定，再加以被上訴人所駕駛之車輛為上訴人所有，此為兩造
19 所不爭（見本院卷一第365頁），且被上訴人如果駕車發生
20 車禍或其他事故所造成的車輛損害，兩造亦不爭執由上訴人
21 負擔（見本院卷一第365頁、第397頁），貨物損失部分，上
22 訴人主張原則上由被上訴人負擔雖為被上訴人否認，惟上訴
23 人亦不否認會給予貼補（見本院卷一第365頁），再參以上
24 訴人之員工即證人癸○○於原審到庭證稱：司機工作時間一
25 定超時，都睡不到幾個小時，禮拜六、日有工作也是要出來
26 等語（見原審卷五第200頁），核與上訴人陳稱被上訴人都是
27 每天工作16個小時以上，一個月平均休2至3天等語相符
28 （見原審卷七第200頁），足認被上訴人已無餘裕再向第三
29 人提供駕駛勞務，亦即於被上訴人為上訴人提供駕駛勞務期
30 間，係依賴上訴人之工資給付維生，並非被上訴人為自己營
31 業之目的而同時提供多數定作人駕駛勞務之情形，故依上述

01 可知，兩造間確實有部分經濟上之從屬性。

02 4.綜上，本件兩造間既有部分人格上、組織及經濟上之從屬
03 性，依首揭規定及說明，自堪認兩造間屬僱傭契約而非承攬
04 契約。

05 (二)被上訴人請求上訴人給付如附表二所示之本息，有無理由？

06 1.己○○扣減薪資部分：己○○主張上訴人以發票費之支出為
07 由而預先自運費總額扣除5%，致其受有薪資損害，上訴人則
08 不爭執確實有預先扣除5%發票費及扣減薪資之金額不爭執
09 （本院卷一第464頁、卷二第31頁），雖其抗辯兩造簽訂之
10 承攬契約書已載明相關稅金由己○○負擔，惟上訴人就此並
11 未提出己○○所簽訂之承攬契約書佐證，自難認上訴人主張
12 為可採。己○○請求上訴人返還此部分款項185,151元，自
13 屬有據。

14 2.己○○5人特休未休薪資部分：按106年1月1日修正施行之勞
15 基法第38條第4項規定及同年6月16日發布施行之勞基法施行
16 細則第24條之1第2項第1款第1目規定，除經勞資協商遞延
17 外，雇主應於年度終結時，按勞工未休之特別休假日數給付
18 一日工資，惟本件己○○5人係請求上訴人給付105年之前之
19 特休未休薪資（見原審卷五第154頁、156頁至第157頁、第1
20 59頁、卷七第155頁），自應適用修正前勞基法之規定。而
21 修正前勞工應休而未休之特別休假，除勞工係在雇主特別要
22 求下而未休，即所謂可歸責於雇主情形下，雇主有給付工資
23 之義務外，需勞工已請求雇主給予特別休假遭雇主拒絕，或
24 客觀上勞工不可能使用該特別休假，致於年度終結或終止契
25 約前未能休假，始得請求雇主給付未休特別休假之工資，有
26 行政院勞工委員會79年8月7日台勞動字第17873號、79年9月
27 15日（79）台勞動二字第21827號函可參（最高法院99年台
28 上字第1655號民事判決意旨參照）。而本件己○○5人並未
29 舉證證明其於105年之前之特別休假，有如上述得請求雇主
30 給付未休特別休假工資之情形，則己○○5人分別請求上訴
31 人給付該部分款項，自有未合。

01 3.己○○、丙○○、戊○○、潘俊雄等4人遭不當扣款部分：

02 上訴人主張兩造有約定車輛之維修費用需由司機負擔云云，
03 為己○○等4人否認。查己○○等4人所駕駛之車輛為上訴人
04 所有，為上訴人所不爭，上訴人亦未能舉證證明兩造確有如
05 上訴人所述前開約定，抑或係因己○○等4人之個人因素致
06 需支出該部分費用，則車輛之相關費用自應由上訴人負擔。
07 茲上訴人就己○○等4人此部分請求返還之金額不爭執（見
08 本院卷一第462頁至第464頁、卷二第31頁至第32頁），則己
09 ○○○、丙○○、戊○○、潘俊雄等4人，請求上訴人返還此
10 部分款項131,450元、2,000元、13,300元、82,580元，自屬
11 有據。

12 4.己○○5人請求給付資遣費、提繳勞退金、給付勞退金部
13 分：

- 14 ①按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
15 不供給充分之工作者、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
16 損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項
17 第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30
18 日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉
19 損害結果之日起，30日內為之。第17條規定於本條終止契約
20 準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞
21 工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年
22 發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩
23 餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者
24 以一個月計；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
25 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、
26 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
27 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個
28 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
29 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第14條
30 第1項第5款、第6款、第2項、第4項、第17條第1項、勞工退
31 休金條例第12條第1項分別定有明文。再按雇主違反勞工法

01 令，未為勞工投保勞保、提繳勞退金或有提繳勞退金不足情
02 形，如在持續進行中，則在該侵害行為終止前，因損害仍繼
03 續發生，勞工自無從知悉實際損害結果，是依勞基法第14條
04 第2項但書規定，勞工自得於持續侵害行為終止之時（即知
05 悉損害結果確定之日）起算30日內，行使勞基法第14條第1
06 項第6款之終止權。

07 ②次按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
08 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
09 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；平均工資，
10 謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間
11 之總日數所得之金額；依本法第2條第4款計算平均工資時，
12 左列各款期間之工資日數均不列入計算。一發生計算事由之
13 當日。二因職業災害尚在醫療中者。三依本法第50條第2項
14 減半發給工資者。四雇主因天災、事變或其他不可抗力而不
15 能繼續其事業，致勞工未能工作者，勞基法第2條第3款、第
16 4款前段、勞基法施行細則第2條第1款分別定有明文。又行
17 政院勞工委員會76年9月17日（76）台勞動字第2255號函
18 釋：「依照勞基法第2條第4款規定計算平均工資時，如因普
19 通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列
20 入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74)台內勞字第357
21 224四號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，
22 往前推計」，觀其意旨，勞工於受僱期間，終止契約當日、
23 職業災害醫療中、女性員工分娩前後工作未滿6個月，工資
24 減半發給，或因雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼
25 續其事業，致勞工未能工作之時間，因前開期間，係可歸責
26 於雇主，或基於勞工本身之原因致工資減少或不予核發期
27 間，致勞工受領薪資較為短少，上開期間並非勞工之正常工
28 作時間，如以短少之期間之薪資，作為計算平均工資，將影
29 響勞工資遣費、退休金、職業災害補償之計算基準，影響勞
30 工權益甚為重大，自應將勞工工資短少之期間予以扣除，始
31 符合立法意旨。另因勞基法暨施行細則對於「一個月平均工

資」並無定義，該法第2條第4款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於74年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前6個月之總日數，由於大月小月不同，分別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應為30.17天至30.67天而非30天，故一律以30天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前6個月工資總額直接除以6，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）勞動二字第25564號函釋）。

- ③查丙○○、戊○○、丁○○、潘俊雄等4人主張因上訴人遭其等於105年7月向勞工局投訴違反勞基法後，其薪資即開始大幅縮減，上訴人顯有不供給充分工作之情形乙節，有高雄市政府勞工局函覆之檢查紀錄資料及其4人所提出之薪資情況表可參（見原審卷六全卷、卷七第206頁）。觀之其4人自105年9月起之薪資均有大幅減少之情，足認顯非單一個人因素所致，且上訴人從未替己○○5人提撥勞工退休金，亦為上訴人所不爭執，足認上訴人確有對於按件計酬之勞工不供給充分之工作及違反勞工法令之情事，則丙○○、戊○○、丁○○、潘俊雄等4人依勞基法第14條第1項第5款及第6款規定，不經預告終止兩造間勞動契約，自屬合法，上訴人自應依上開規定給付其4人資遣費。又上訴人自105年9月間起既有不供給充分工作予丙○○、戊○○、丁○○、潘俊雄等4人，業如前述，則105年9月以後至其4人終止勞動契約為止，其4人所受薪資短少係因上訴人同意其不需提供原來勞務政策所致，該段期間非其正常工作期間，自不應將此段期間之工資作為計算為平均工資之基準，而應以105年3月至8月期間之工資計算。而倘以該段時間計算後，上訴人對丙○○平均工資為78,352元，以此金額計算出之資遣費為349,42

8元、對戊○○平資工資為60,466元，以此金額計算出之資遣費為292,336元、對丁○○平均工資為44,513元，以此金額計算出之資遣費為214,715元、對潘俊雄平均工資為84,067元，以此金額計算出之資遣費為808,678元均不爭執（見本院卷一第461頁至第463頁、卷二第31頁至第32頁），則丙○○、戊○○、丁○○、潘俊雄等4人，分別請求上訴人給付該部分資遣費，自有所據。

④又關於提繳勞退金（己○○、丙○○、戊○○、丁○○4人）、給付勞退金部分（潘俊雄），上訴人對原審判命提繳及給付之金額均不爭執（見本院卷一第461頁至第464頁、卷二第31頁至第32頁），則己○○、丙○○、戊○○、丁○○4人請求上訴人提繳勞退金527,462元、463,703元、440,112元、341,559元，潘俊雄請求上訴人給付該部分款項548,292元，自屬有據。

5.潘俊雄職災期間薪資補償，及勞、健保雇主分擔額部分：

①按職業災害，係謂勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡而言；勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：...
二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償，勞工安全衛生法第2條第4項、勞基法第59條第2款前段分別定有明文。又勞基法第59條所稱醫療期間係指「醫治」與「療養」之期間，所謂療養，參照勞工請假規則第6條規定，勞工因職業災害而致殘廢、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假，故勞工因職業災害而受傷所需休養期間，應屬於勞基法第59條之醫療期間。前開條文之立法意旨係為保障勞工於醫療不能工作時之收入，以維其正常生活，而所稱「不能工作」，係指勞工在醫療中不能從事原勞動契約所約定之工作而言，至於雇主如欲使勞工從事其

01 他非勞動契約所約定之工作，應與勞工協商，是勞工縱於醫
02 療中尚能從事其他工作，但未經僱主依法調動勞工之職務，
03 勞工未依勞動契約提供勞務給付，乃不可歸責於勞工，勞工
04 自仍得請求僱主補償原領工資數額。

05 ②查潘俊雄於105年10月6日經上訴人指示至順晟公司載貨，並
06 於執行業務中，受有右肩肌腱斷裂之傷害乙節，業據其提出
07 義大醫療財團法人義大醫院診斷證明書影本在卷可參（見原
08 審卷五第68頁、第83頁），且經劉光雄醫院函覆潘俊雄有於
09 106年10月7日來院就醫等語，病歷上亦確記載診斷為右側肩
10 部旋轉環帶不完全撕裂或破等情，有上開劉光雄醫院函在卷
11 可參（見原審卷五第112頁至第114頁）。又證人即順晟公司
12 員工王○○亦於原審到庭證稱：105年10月左右，忘記是4日
13 或6日，有誼隆貨運行之貨運員在我們那邊進行裝貨，當天
14 司機來的時候人好好的，後來裝到一半，他說他的手受傷，
15 沒辦法綁貨，我們老闆就叫我們現場人員去幫他，我沒有看
16 到他如何受傷，我看到的是他已經受傷的狀態，就是手舉不
17 高，手沒有辦法出力，所以我們才會去幫他綑綁等語（見原
18 審卷七第138頁至第139頁），故潘俊雄確於上開工作時地發
19 生職業災害一節，自堪屬實。又觀之上開義大醫院診斷證明
20 書所載：病患於105年11月24日入院，於11月25日接受關節
21 鏡肩旋轉袖破裂修補術與肩峰成形手術...於11月28日出
22 院，需門診繼續追蹤治療，於105年12月6日、12月13日、12
23 月27日、106年1月10日、1月31日、2月9日、2月28日至骨科
24 門診追蹤，尚未痊癒，宜繼續復健，宜再休養至少三個月等
25 語（見原審卷五第83頁），是參諸潘俊雄原勞動契約工作內
26 容、潘俊雄所受傷勢及前開醫院函覆內容所載，潘俊雄主張
27 其於106年5月26日前仍在醫療期間而不能從事原勞動契約約
28 定之工作一節，尚非無據，洵堪採信。至上訴人雖主張潘俊
29 雄有去KTV唱歌並活動自如，應該已經復原云云，並提出潘
30 俊雄唱歌照片佐證，惟此僅能證明潘俊雄手持麥克風唱歌，
31 尚無從認定其所受前述傷害是否已回復至得安全從事駕駛工

01 作之程度，上訴人主張自不足採。而潘俊雄平均工資為84,0
02 67元，業如前述，上訴人對以此金額計算後，原審判命給付
03 之金額亦不爭執（見本院卷一第463頁、卷二第32頁），則
04 潘俊雄請求該部分款項647,316元，自屬有據。

05 ③又上訴人對潘俊雄請求勞、健保雇主分擔額部分，並不爭執
06 （見本院卷一第463頁、卷二第32頁），則潘俊雄請求該部
07 分款項145,411元、124,303元，自屬有據。

08 6.又上訴人就願共負清償責任，於任一公司行號已為全部或部
09 分給付時，其餘上訴人就其履行範圍，同免給付義務部分並
10 不爭執（見本院卷二第31頁）。故綜合上述，己○○5人得
11 請求上訴人給付及提繳之金額，除特休未休薪資部分應予扣
12 除外，其餘請求均有所據。經計算後，上訴人應給付己○○
13 316,601元、提繳527,462元；給付丙○○351,428元、提繳4
14 63,703元；給付戊○○305,636元、提繳440,112元；給付丁
15 ○○214,715元、提繳341,559元、給付甲○○、乙○○（即
16 潘俊雄之承受訴訟人）2,356,580元。

17 七、綜上所述，被上訴人聲明求為判命上訴人給付如附表四所示
18 之本息，並命上訴人其中任一人已為全部或部分給付或提繳
19 者，其餘上訴人就其履行範圍內，同免給付及提繳義務，為
20 有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁
21 回。原審就被上訴人請求超過上開應准許部分，為上訴人敗
22 訴之判決，尚有未洽。上訴意旨就此部分指摘原判決不當，
23 求予廢棄改判，為有理由。至於被上訴人上開應准許部分之
24 請求，原審判命上訴人給付及提繳，並為准免假執行之宣
25 告，核無違誤，上訴人上訴意旨就此部分，指摘原判決不
26 當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

27 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 九、據上論結，本件上訴人上訴一部有理由，一部無理由，爰判
31 決如主文。

中華民國 111 年 11 月 16 日
勞動法庭

審判長法官 蘇姿月
法官 郭宜芳
法官 劉傑民

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中華民國 111 年 11 月 16 日
書記官 林家煜

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表一：起訴請求金額及本息

編號	被上訴人	請求上訴人給付總金額
		請求應提繳勞退金額
1	己○○	513,051元【計算式：扣減薪資185,151元＋特休未休薪資196,450元＋不當扣款131,450元】及自民國106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

		提繳527,462元至勞工退休金個人專戶
2	丙○○	779,363元【計算式：扣減薪資228,361元＋特休未休薪資188,362元＋不當扣款2,000元＋資遣費360,640元】及自民國106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		提繳463,703元至勞工退休金個人專戶
3	戊○○	708,646元【計算式：扣減薪資181,009元＋特休未休薪資142,408元＋不當扣款13,300元＋未繳國民年金69,942元＋資遣費301,987元】及自民國106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		提繳440,112元至勞工退休金個人專戶
4	丁○○	320,965元【計算式：特休未休薪資106,250元＋資遣費214,715元】及自民國106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		提繳341,559元至勞工退休金個人專戶
5	甲 ○ ○、乙 ○ ○ (即潘 俊雄之 承受訴 訟人)	2,916,899元【計算式：扣減薪資227,035元＋特休未休薪資257,805元＋不當扣款82,580元＋勞保雇主負擔額返還145,411元＋健保雇主負擔額返還124,303元＋資遣費850,600元＋職災期間原領薪資680,873元＋潘俊雄之勞退休金548,292元】，其中2,368,607元自民國106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，其中548,292

01

		元自民國108年4月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		無
6	總計	7,011,760元

02

附表二：原審判決金額及利息

03

編號	被上訴人	上訴人應給付金額及利息	
		應提繳勞退金額	
1	己○○	513,051元	自106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		527,462元	
2	丙○○	539,790元	自106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		463,703元	
3	戊○○	448,044元	自106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		440,112元	
4	丁○○	320,965元	自106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		341,559元	
5	甲○○ 乙○○ (即潘俊雄之	2,614,385元	其中2,066,093元自106年6月24日起至清償日止，其中548,292元自108年4月24日起，均至

01

	承受訴訟人)		清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		無	

02

附表三：上訴人上訴範圍

03

1	2
被上訴人	上訴人上訴範圍
己○○	扣減薪資185,151元 特休未休196,450元 不當扣款131,450元 提繳勞退金527,462元
丙○○	特休未休188,362 元 不當扣款2,000元 資遣費349,428元 提繳勞退金463,703元
戊○○	特休未休部分142,408元 不當扣款13,300元 資遣費292,336元 提繳勞退金440,112元
丁○○	特休未休106,250元 資遣費214,715元 提繳勞退金341,559元
甲○○及乙○○（即潘俊雄之承受訴訟人）	特休未休257,805元 不當扣款82,580元 勞保雇主應分擔額145,411元 健保雇主應分擔額124,303元 資遣費808,678元 職災期間原領薪資647,316元 勞退金548,292元

01

	總計：2,614,385元
--	---------------

02

附表四：本院判決金額及利息

03

編號	被上訴人	上訴人應給付金額及利息	
		應提繳勞退金額	
1	己○○	316,601元	自106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		527,462元	
2	丙○○	351,428元	自106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		463,703元	
3	戊○○	305,636元	自106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		440,112元	
4	丁○○	214,715元	自106年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		341,559元	
5	甲○○ 乙○○ (即潘俊雄之承受訴訟人)	2,356,580元	其中1,808,288元自106年6月24日起至清償日止，其中548,292元自108年4月24日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
		無	